

Genre et développement de compétences professionnelles



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Direction du développement
et de la coopération DDC



Une enseignante népalaise explique le concept des circuits électriques à de futurs électriciens.
(© HELVETAS Swiss Intercooperation)

La présente fiche thématique fait partie d'une série destinée à aider les collaborateurs de la DDC à garantir l'application transversale de la dimension genre dans les différents domaines thématiques – en l'espèce le développement de compétences professionnelles (DCP). Elle souligne les aspects principaux de la dimension genre dans le contexte du DCP, et indique comment les intégrer dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des stratégies de coopération et des interventions de projets.

Aspects principaux

- A. Anticiper les écueils lors du recrutement des étudiants :** il est généralement plus difficile de recruter des femmes que des hommes dans les programmes de DCP. Cela est particulièrement vrai lorsqu'elles se heurtent à des inégalités multiples et croisées, telles que discriminations fondées sur la caste et l'appartenance ethnique, faibles revenus et fait d'habiter dans une région reculée. En fonction de l'objectif du projet, il convient soit de monter une formation sur mesure pour ces femmes, soit d'inclure dans les cursus des cours adaptés à leurs besoins, et de les cibler lors des campagnes de recrutement.
- B. Prévoir un environnement de cours non discriminatoire :** il faut veiller à ce que les établissements de formation offrent un environnement confortable pour les femmes, avec des toilettes

séparées, des possibilités de garde d'enfants et des supports de cours qui montrent autant d'hommes que de femmes occupant un emploi. Dans la mesure du possible, l'effectif des enseignants sera mixte.

- C. Assurer le lien entre la formation et l'emploi :** collaborer avec des employeurs potentiels pour s'assurer que la formation est pertinente et adaptée à la demande du marché, et défendre l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Faire en sorte que la réussite de la formation soit synonyme d'emploi pour les diplômés.

1. Définitions

Le DCP est un concept très vaste. Les lignes directrices de la DDC (DDC 2010) définissent le DCP comme l'ensemble des « processus d'apprentissage organisés qui permettent l'acquisition de compétences techniques, sociales et personnelles et de

qualifications en vue de l'insertion durable des individus dans des situations décentes d'emploi ou d'auto-emploi dans l'économie formelle ou informelle. Le DCP combine généralement enseignement théorique et pratique et peut avoir lieu soit dans des

centres de formation ou des ateliers d'apprentissage, soit sur le lieu de travail. » Le DCP comporte généralement trois grands volets d'intervention : la préformation; la formation et la transition entre la formation et l'emploi (cf. illustration 1).

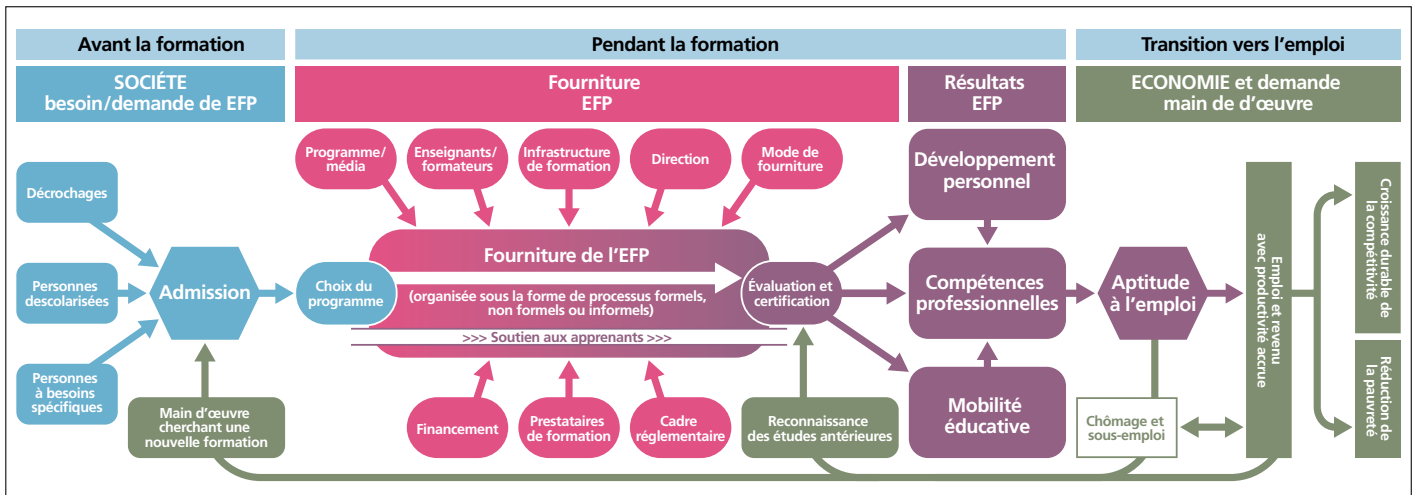


Illustration 1 : Vue d'ensemble du système d'enseignement et de formation professionnels (adapté de Kehl et al., 2013)

2. Difficultés liées au genre dans le domaine du développement des compétences

Malgré les progrès réalisés en matière d'éducation des filles et des femmes, la ségrégation sexospécifique reste une caractéristique prédominante de la formation

et des marchés du travail. Elle restreint les possibilités des femmes et les confine à des emplois moins bien rémunérés assortis d'un statut inférieur à celui des hommes. Les in-

terventions de type DCP offrent l'occasion de réfléchir aux rôles en vigueur et de remettre en question la division du travail en fonction des sexes sur le marché de l'emploi.

2.1. Division du travail en fonction des sexes, rôles et besoins spécifiques (pratiques et stratégiques) des femmes et des hommes

Selon le contexte, certaines activités sont considérées comme typiquement féminines ou au contraire masculines. Cette distinction se fonde parfois sur l'adaptation biologique des hommes et des femmes à accomplir les tâches concernées, mais résultent souvent de perceptions enracinées dans les normes et les traditions culturelles. Alors qu'elles sont surreprésentées dans certains types d'emplois, les femmes sont sous-représentées dans d'autres. Elles font

souvent l'objet de discriminations au sein même de certaines professions, les postes mieux rémunérés et à responsabilité étant réservés aux hommes. Les femmes travaillent également plus souvent à temps partiel et occupent des fonctions qui offrent peu ou pas de protection de l'emploi, et une sécurité au travail très limitée. La migration économique et les exigences de la mondialisation ont toutefois fait reculer les stéréotypes professionnels fondés sur

le sexe. Globalement, les femmes quittent l'agriculture pour se diriger vers le secteur des services, en particulier l'éducation et la santé. L'Asie fait exception, puisque les femmes se tournent de plus en plus vers l'industrie manufacturière. Les hommes continuent à travailler davantage dans l'artisanat, le commerce, l'exploitation des machines et des installations, ainsi que dans la gestion et le droit.

2.2. Accès au développement des compétences professionnelles et contrôle des ressources

Si les femmes ont globalement un meilleur accès à la formation, il ne faut pas pour autant oublier les écarts significatifs qui existent entre les pays et au sein de ceux-ci. En zones rurales, les femmes doivent parvenir à concilier éducation et formation avec leurs tâches domestiques, agricoles, sociales et familiales. Souvent, les offres d'éducation et de formation sont difficiles à atteindre et les horaires et la durée des cours trop rigides. Ces diffi-

cultés se font particulièrement sentir dans les sociétés traditionnelles, où les familles sont moins enclines à investir dans l'éducation des filles et des femmes à cause de pratiques coutumières de mariage précoce, de responsabilités domestiques, d'emploi mal rémunéré pour les femmes et de réticences quant au travail des femmes hors de leur domicile. Autant d'écueils qui empêchent de nombreuses filles d'accéder même à

l'éducation de base, sans parler des formations plus poussées. Les femmes se heurtent également à davantage de barrières que les hommes en ce qui concerne l'entrepreneuriat et la création d'entreprise. Les raisons à cela sont multiples : manque de temps en raison des charges familiales, manque d'accès aux ressources nécessaires à la production telles que la terre et le crédit, manque d'accès à l'information et aux réseaux pertinents.

2.3. Participation et fonctions dirigeantes

Comme indiqué ci-avant, les femmes sont moins susceptibles que les hommes d'occuper des fonctions dirigeantes. Cela vaut

dans le domaine politique comme sur le marché du travail. Les exemples de femmes susceptibles d'inspirer les plus jeunes à

assumer des fonctions à responsabilité constituent souvent un facteur de changement efficace.

3. Prise en compte de la dimension genre dans les interventions de DCP

3.1. Avant la formation



Des apprentis maçons au Bénin écoutent les conseils de leur formatrice
(© Helvetas/Simon B. Opladen)

Avant le début de la formation, il convient de réfléchir à un certain nombre d'éléments pour garantir l'accessibilité des cours à tous les étudiants, en particulier les femmes.

Sélectionner le groupe-cible approprié

Selon le groupe visé, il sera peut-être judicieux d'instaurer des critères de sélection spécifiques, qui tiennent compte des

aspects financiers. Les femmes les plus désireuses d'entreprendre une formation ne sont pas nécessairement les plus pauvres de la communauté. Elles souhaitent acquérir des compétences, mais pas nécessairement décrocher un emploi par la suite (ou leur famille les en empêche). S'il est généralement plus difficile de recruter des femmes provenant de milieux défavorisés pour des questions de financement et de confiance en soi, ces candidates sont toutefois plus susceptibles d'obtenir un emploi après la formation, et de le conserver.

Ajuster les critères d'admission pour favoriser les femmes défavorisées

Les femmes défavorisées ont généralement un niveau d'instruction peu élevé et s'inscrivent à une formation plus tard dans leur vie, après avoir élevé leurs enfants. En augmentant la limite d'âge et assouplissant les critères d'admission (par exemple le niveau d'études requis), on favorise la participation de ces femmes.

Analyser le marché du travail afin d'offrir des formations adaptées à la demande

Cette étape est essentielle pour éviter une surabondance de nouveaux travailleurs qualifiés. L'analyse du marché permet de

déterminer les compétences les plus demandées sur le marché local du travail ainsi que le nombre de nouveaux diplômés (hommes et femmes) qu'un secteur peut absorber. Les associations et les chambres de commerce sont une source d'information utile. Il est également important d'étudier les lacunes de compétences, afin de déterminer celles qui font totalement ou partiellement défaut sur le marché du travail dans certaines professions. Combinée à certains facteurs, tels que le niveau actuel de compétences, la situation sociale et les préférences des étudiants intéressés, une liste des métiers avec la demande correspondante sur le marché du travail constitue également un outil précieux pour bien aider les candidats à choisir la filière appropriée.

Identifier les métiers offrant des conditions de travail souples et sûres

La souplesse et la sécurité de l'environnement de travail, ainsi que la proximité du domicile constituent souvent des facteurs critiques pour l'emploi durable des femmes. De même, le choix d'une activité dépend dans une large mesure des attentes sociales. Les entreprises exploitées depuis le domicile ou les emplois à temps partiel attirent davantage les femmes dans la mesure où ils sont compatibles avec les obligations familiales, en particulier l'éducation des enfants et la sécurité.

Former des femmes à des professions traditionnellement réservées aux hommes

Pour important qu'il soit dans la promotion du changement, le fait de s'affranchir des stéréotypes de genre dans le domaine professionnel ne va pas sans risque. Sans soutien approprié, les femmes qui suivent une formation dans une profession typiquement masculine risquent d'abandonner en cours de route, de ne pas décrocher d'emploi ou de se heurter à une forte réprobation sociale. Autant de difficultés qu'il s'agit d'étudier dans le cadre d'une analyse individuelle. L'offre de bourses, les quotas temporaires pour certains programmes de formation et les récompenses pour la réussite du cursus peuvent constituer des mesures incitatives efficaces à l'intention des femmes désireuses d'apprendre un métier traditionnellement exercé par les hommes.

Campagne de communication et d'information

Le travail d'information est essentiel, car les femmes sont plus difficiles à atteindre. Il implique une stratégie de communication avec un budget dédié, et doit comporter certains des éléments ci-après :

→ **mobilisation sociale** : il est conseillé de collaborer avec des organisations

de terrain spécialisées afin d'entrer en contact avec tous les étudiants potentiels (groupes de mères, coopératives, groupes de promotion de la santé, groupes de femmes célibataires, associations de personnes handicapées, écoles, etc.) ;

→ **campagnes de porte-à-porte** :

les actions de ce type permettent, en particulier dans les zones rurales, d'atteindre les femmes et de sensibiliser les membres de la famille et la communauté élargie aux avantages de la formation et de l'emploi. Elles s'avèrent particulièrement efficaces pour recruter de nouveaux étudiants lorsque les animateurs sociaux parlent couramment la langue locale et connaissent bien le contexte de leurs interlocuteurs ;

→ **information via les médias** :

diffuser des renseignements sur les formations par le biais des journaux, de la radio et de la télévision, notamment sur les chaînes et dans la langue locales. Il est également possible de faire passer le message à travers des chansons, des pièces radiophoniques, des feuilletons et des documentaires, ou en utilisant les réseaux sociaux. Le message sera encore plus percutant s'il est diffusé par des chanteurs ou des acteurs populaires.

Recrutement d'étudiantes

Dirigé par le gouvernement du Laos et soutenu par la DDC (projet SURAFCO), l'Institut d'études agricoles et forestières du Nord (Northern Agriculture and Forestry College, NAFC) est spécialisé dans l'agriculture de montagne dans le nord du Laos. De nombreuses minorités ethniques vivent dans cette région. Fort du constat que les populations locales écoutent davantage les animateurs qui parlent leur langue et connaissent

leurs coutumes, le NAFC encourage les candidatures des représentants de ces communautés, en particulier les femmes. Il a ainsi mené une campagne de recrutement et de publicité pour l'institut dans les trois principales langues du nord du pays, à savoir le laotien, le hmong et le khmu, sur les chaînes de télévision et de radio nationales et régionales. Une équipe de recrutement s'est rendue en parallèle dans les écoles. En outre,

deux programmes de bourses d'études, l'un géré par l'État (système de quotas) et l'autre financé par des sociétés privées intéressées, soutiennent financièrement des étudiantes issues de familles pauvres afin de couvrir les frais de scolarité, de logement et de nourriture. En un an seulement (de 2010 à 2011), les inscriptions des femmes sont passées de 13% à 30%, et se sont stabilisées depuis à ce niveau.

Mesures incitatives à l'intention des organismes de formation

Lorsque les cours sont dispensés par des établissements privés, des projets peuvent les inciter financièrement parlant à recruter des femmes ou certains groupes de personnes (défavorisées). À ce titre, le système d'incitation ne doit pas porter sur la seule participation à la formation, mais aussi sur l'emploi en tant que résultat de cette dernière. Pour garantir la réalisation des

objectifs d'inclusion, on peut également fixer un taux minimum de participation des femmes ou des groupes défavorisés au sein des établissements de formation.

Implications des membres de la famille

Dans la plupart des contextes, le soutien des familles constitue un facteur clé dans la réussite professionnelle des femmes. Dès lors, informer à un stade très précoce les membres de la famille (surtout les parents,

les maris et les beaux-parents) sur la valeur de la formation et de l'emploi des femmes permet de lever les obstacles potentiels auxquels peuvent se heurter les étudiantes pendant la formation ou au moment de la transition vers l'emploi. Dans une étude, les femmes – et non les hommes – ont cité le mariage et les obligations familiales comme représentant les principales raisons les empêchant de participer à une formation professionnelles.

Chefs communautaires et modèles féminins comme porte-parole

Faire participer les responsables communautaires, les enseignants et les formateurs aux mesures de communication permet d'atteindre efficacement les femmes et leurs familles. Les formatrices parviennent souvent à vaincre les réticences des femmes

intéressées et des parents dubitatifs, et à les convaincre des avantages d'une formation.

Conseils et orientation professionnels

Les informations sur lesquelles les jeunes femmes et les jeunes hommes fondent leur choix de carrière sont souvent lacunaires ou inexacts. L'orientation professionnelle est

un volet indispensable de la préparation à la formation. Bien réalisée, elle peut contribuer à réduire le nombre d'abandons en cours de route, de même que le chômage de jeunes qui auraient le sentiment d'avoir fait un mauvais choix de carrière.

3.2. Pendant la formation

Locaux adaptés aux besoins des femmes

Au début de la formation, il est conseillé de demander aux participantes si elles ont des besoins particuliers. En plus d'offrir un éclairage et une ventilation du bâtiment suffisants ainsi qu'une température adéquate du bâtiment, il convient également de prévoir des installations sanitaires propres et distinctes pour les femmes afin de garantir le confort des étudiantes. De même, les mères participeront davantage à la formation s'il existe sur place des structures de garde pour leurs enfants. L'emplacement du centre de formation est important. Plus il est proche du domicile des participantes, plus il leur sera facile d'assister aux cours. Lorsque le centre est éloigné, il faut veiller à leur fournir des logements sécurisés, bien entretenus et séparés des logements pour les hommes. Cela apaisera les inquiétudes des parents. Le matériel pédagogique devrait être adapté à la culture du lieu et montrer des images de femmes et d'hommes, dans l'idéal sans renforcer les stéréotypes de genre.



Apprenties ébénistes : deux jeunes femmes de la minorité ethnique Tharu au Népal se forment aux métiers du bois au Népal (© Helvetas/Flurina Rothenberger)

Gestion des inquiétudes

Les premières semaines de la formation sont souvent très difficiles pour les femmes. Peu habituées à être loin de la maison, elles peuvent manquer de confiance en leurs capacités. Un conseil approprié avant la formation et au début du cours, de même qu'un cours sur les compétences de la vie courante permettent d'apaiser leurs inquiétudes.

Compétences de la vie courante

La confiance en soi contribue à la réussite professionnelle. Les femmes issues de milieux défavorisés ont souvent eu un parcours de vie très négatif. Il faut impérativement parvenir à leur donner un état d'esprit positif. C'est pour cette raison que de nombreux projets DCP prévoient des cours sur les compétences de la vie courante, telles que l'esprit critique, la créativité, la capacité organisationnelle, les compétences sociales et communicationnelles ou encore la résolution de problèmes. Selon le contexte, ils abordent également d'autres sujets, tels

que la violence basée sur le genre, les droits des femmes et la santé génésique.

Recrutement de formatrices

Les formatrices contribuent à optimiser l'environnement d'apprentissage dans la mesure où elles ne se contentent pas de dispenser des connaissances techniques, mais renseignent aussi les participantes sur des besoins particuliers ou sur des questions relatives à la santé génésique, sur les tenues vestimentaires à adopter, les comportements déplacés de leurs collègues masculins, ainsi que sur des problèmes familiaux. Dans les métiers exercés traditionnellement par des hommes, les formatrices jouent un rôle de modèle (aussi bien pour les femmes que les hommes).

Enseignement en groupes

L'enseignement en groupes ne pose pas de problèmes dans les filières à forte participation féminine (par ex. soins esthétiques,

couture, tissage). En revanche, dans les professions dites masculines, les classes doivent impérativement compter plusieurs femmes, pour qu'elles puissent ainsi se tenir compagnie, se motiver mutuellement et identifier plus facilement les difficultés auxquelles elles sont confrontées. Il est également conseillé d'employer au moins deux femmes ensemble dans les environnements de travail majoritairement masculins.

Sensibilisation des associations et des chambres de commerce, collaboration

En œuvrant de concert avec les associations patronales et les chambres d'industrie et du commerce pour mettre sur pied des cursus en commun, on améliore généralement la pertinence de ces derniers. Dans le même temps, l'implication de ces groupements dans des formations en cours d'emploi et en milieu de travail peut améliorer le taux d'emploi en particulier des femmes après l'obtention du diplôme.

Polyvalence

Il vaut la peine d'enseigner aux apprenants des compétences professionnelles de plusieurs métiers à la fois (p. ex. formation de base d'électricien, avec des connaissances élémentaires en plomberie). La polyvalence qu'ils acquièrent ainsi donne aux diplômés la possibilité de compléter leurs revenus de base et davantage de flexibilité sur le marché de l'emploi, deux aspects cruciaux pour les femmes. La polyvalence permet également de gagner de l'argent hors saison en cas d'emplois saisonniers.

Amélioration des compétences fondamentales (lecture et calcul)

Les femmes pauvres et les personnes issues de milieux défavorisés ne peuvent souvent suivre une formation, incapables de lire, d'écrire, de calculer et de mesurer correctement. Ainsi, un module d'enseignement de la lecture et du calcul au moyen d'une méthodologie adaptée offrira à ces personnes la possibilité de rattraper leur retard.

Préparation à la migration économique

La migration intérieure et transfrontalière est un phénomène courant dans le monde. Les pauvres, et le plus souvent les femmes, sont aussi les plus exposés à l'exploitation et aux abus. Dans les régions à forte émigration économique, les projets DCP devraient comporter un module de sensibilisation, voire enseigner les compétences demandées sur les marchés du travail des pays de destination.

3.3. Transition de la formation à l'emploi

Formations en cours d'emploi et stages

Mettre en pratique les compétences acquises permet aux diplômés de se faire une expérience professionnelle et facilite leur transition des études à l'emploi. Les formations en cours d'emploi sont particulièrement utiles pour les femmes, puisqu'elles sont souvent exclues des réseaux qui pourraient les mettre en relation avec des employeurs potentiels.

Accès facilité aux outils

Par manque de ressources, les femmes peinent à trouver un emploi après leur

formation, puisqu'elles doivent consentir à un investissement initial, par exemple pour acheter des outils (et des vêtements de protection). Les projets peuvent pallier cette difficulté en prenant en compte l'achat des outils durant la formation, ou en garantissant des prêts à des conditions avantageuses pour l'acquisition des outils à l'obtention du diplôme.

L'emploi en tant que résultat du projet

Le travail ne tombe pas du ciel au terme de la formation. Il doit constituer un élément

important de la conception du projet. À cet effet, le projet peut faire de l'emploi rémunéré un indice de performance pour les organismes de formation, ce qui les incitera à encadrer leurs étudiants et à activer leurs réseaux pour trouver des emplois pour les femmes. Par ailleurs, le projet peut faire dépendre le financement du cours des résultats, le paiement des frais de scolarité étant alors subordonné à l'insertion réussie des diplômés sur le marché du travail.

Incitations à la formation des femmes défavorisées

Financé par la DDC, le DFID et la Banque mondiale, l'Employment Fund (de 2008 à 2015) au Népal avait entre autres objectifs spécifiques celui de former des jeunes défavorisés. Il appliquait pour ce faire des mesures incitatives par l'intermédiaire d'établissements de formation privés. Il avait défini quatre groupes-cible en fonction de la caste, de l'ethnie, de la fortune et du sexe, les étudiants les plus défavorisés étant les femmes pauvres de la caste des Dalit (caste

inférieure), et d'autres personnes issues de milieux défavorisés, telles que les femmes handicapées et les personnes ayant survécu à la violence. La participation de ces personnes ouvrait droit, pour les établissements de formation, aux primes les plus élevées. Celles-ci étaient versées en plusieurs tranches, la première l'étant au moment où un étudiant passait un test de compétences à la fin du cours, une autre après les trois premiers mois en emploi, et le solde si la personne diplô-

mée avait un emploi rémunéré six mois après le diplôme. Une étude externe a reconnu la nature innovante et fructueuse du projet, mais aussi souligné l'importance de la définition d'« emploi rémunéré ». De nombreux diplômés issus de milieux défavorisés avaient certes un revenu après six mois, mais celui-ci n'était pas suffisant pour entrer dans le cadre de la définition d'emploi rémunéré. Dès lors, les organismes de formation ne recevaient pas la dernière tranche de financement.

Promotion du travail indépendant

Le travail en tant qu'indépendant peut durablement remplacer un travail salarié, en particulier pour les personnes peu qualifiées. Cependant, l'exercice d'une activité indépendante suppose des compétences additionnelles, notamment en comptabilité, en gestion et en marketing. Tout projet de DCP axé sur l'entrepreneuriat et le travail indépendant doit dès lors comporter ou être étroitement associé à un programme d'accession facilité au financement. Les femmes ont souvent besoin d'un soutien spécifique dans ce domaine.

Mentorat

Il est intéressant de compléter les formations en emploi par des prestations de conseil, d'encouragement et de placement. Des mentors peuvent assurer ces prestations en rendant visite aux diplômés dans l'année qui suit la formation, en les aidant à surmonter certaines difficultés et en leur dispensant des conseils sur la base de leur propre expérience. Les femmes diplômées dans un secteur traditionnellement réservé aux hommes ont particulièrement besoin d'un soutien de cette nature.

Lutte contre les préjugés sexistes des employeurs

Les employeurs ont tendance à sous-estimer les compétences des femmes, surtout dans des emplois typiquement masculins. Il est possible de venir à bout de ces préjugés en établissant des relations durables entre organismes de formation et employeurs et en donnant aux femmes les compétences et la confiance nécessaires à leur réussite.

4. Aspects importants du suivi et de l'évaluation

Les projets doivent en particulier :

- **recueillir et analyser des données ventilées par sexe (à des fins de référence et pour le système de suivi)** : assurer l'enregistrement et le stockage de toutes les données sur les étudiants au niveau individuel, et faire en sorte qu'elles soient identifiables par sexe. Dans des rapports, présenter et analyser les données ventilées ;
- **concevoir une évaluation qui tienne compte de la dimension genre** : concevoir des études de suivi et d'autres évaluations qui s'intéressent spécifiquement aux différences entre l'emploi des hommes et des femmes, et analyser l'adéquation et les perspectives des hommes et des femmes dans des professions précises ;

- **inclure une analyse qualitative** : procéder régulièrement à une analyse qualitative approfondie de la manière dont les étudiants perçoivent certains indicateurs, tels que l'autonomisation, l'intégration et la reconnaissance au sein de la société, le pouvoir décisionnel, le contrôle des revenus, l'estime de soi, la liberté et l'épanouissement personnel. Ces indicateurs complètent les informations quantitatives sur le revenu et l'emploi ;
- **favoriser l'insertion professionnelle** : les projets DPC se concentrent souvent sur la qualité des processus de formation et ignorent la question de l'insertion professionnelle. Les systèmes de suivi devraient donc considérer l'emploi, et non pas l'achèvement de

la formation, comme un résultat du processus.

- **assurer un suivi à distance** : les mesures participatives qui permettent d'assurer le suivi continu des processus de formation sont pertinentes. Une mesure innovante consiste, par exemple, à mettre en place un numéro de téléphone gratuit par le biais duquel les étudiants peuvent poser des questions et faire part de leurs doléances ; grâce à ce numéro, ils obtiennent une réponse immédiate, tandis que les problèmes plus sérieux sont transmis aux organismes de formation dans un deuxième temps.

Références choisies

Banque mondiale, 2012. Rapport sur le développement dans le monde 2012: Égalité des genres et développement. Washington DC: Banque Mondiale.

Caritas, 2010. Le visage féminin de la migration – Plaidoyer et pratiques exemplaires en ce qui concerne les femmes migrantes et les familles qu’elles laissent derrière elles.

Cho, Y., Kalomba, D., Mushfiq Mobarak, A., Orozco V., Wolfson, D., 2015. Gender differences in the effects of vocational training: Constraints on women and dropout behaviour. Washington DC: Banque Mondiale

DDC, 2006. Genre et formation professionnelle. Un outil pratique visant à prendre en compte l’égalité homme - femme dans les projets de formation professionnelle en vue d’un meilleur accès à l’emploi. Berne: DDC,

Département fédéral des affaires étrangères.

HELVETAS Swiss Intercooperation Népal, 2014. Results-based Financing in Technical and Vocational Training, A step-by-step implementation guide.

HELVETAS Swiss Intercooperation Népal, 2014. How to Increase Access of Women to Employment Opportunities, An Implementation Guide. https://assets.helvetas.org/downloads/results_based_financing_implementation_guide.pdf

Kehl, F., Kohlheyer, G., & Schlegel, W., 2013. Understanding and analysing vocational education and training systems – An introduction. Berne: DDC, Département fédéral des affaires étrangères.

OIT, 2012. The gender divide in skills deve-

lopment: Progress, challenges and policy options for empowering women. Genève: OIT.

Shoesmith, K., Collett, K., 2012. Gender and Skills Development. Document de référence préparé le Rapport mondial de suivi sur l’Éducation pour tous 2012: Jeunes et compétences: l’éducation au travail. Paris: UNESCO.

Singh, M., 2003. Understanding Life Skills. Institut de l’UNESCO pour l’éducation. Hambourg: Institut de l’UNESCO pour l’éducation.

Auteurs principales

Sonja Hofstetter et Bettina Jenny, avec les contributions de Jane Carter, Helvetas Swiss Intercooperation

Commandité et supervisé par

Ursula Keller, Point focal Genre, Direction du développement et de la coopération



Topographes en devenir : des jeunes au Guatemala se forment à la gestion des ressources naturelles (© HELVETAS Swiss Intercooperation)